

## Kütüphanecilikte Sürekli Eğitim Uygulamaları ve Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi Örneği

İlkay HOLT\* ve Duygu KIZILASLAN\*\*

### Öz:

Enformasyon çağını yaşadığımız bu yıllarda, bireyler formal eğitimin sınırlarını aşarak, eğitimi tüm hayatlarına yayabilecekleri bir süreç planlamaktadırlar. Bu fikri destekleyen "sürekli eğitim" kavramı dünyada ve ülkemizde çeşitli çalışmalarla kendini göstermektedir.

Çalışmamızda öncelikle sürekli eğitim kütüphanecilik açısından ele alınmış ve Amerika, Avrupa ve Türkiye'de kütüphanecilerin sürekli eğitim faaliyetleri hakkında tarihsel bilgi verilmiştir. Ardından kütüphanecilerin sürekli eğitim kapsamında kendi gelişimlerini gerçekleştirecekleri fırsatlar ve kurum düzeyinde olanaklar sıralanmıştır. Çalışmanın sonunda Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi örnek kurum olarak ele alınmış, sürdürülen sürekli eğitim faaliyetleri açıklanmıştır.

### Abstract:

In the information age, an increasing number of people are engaging in life-long learning. As an important part of this process, "continuous education" is now being discussed widely and has become the subject of extensive research both in Turkey and abroad.

In this paper, we will begin by providing a brief historical review of the role continuous education has played in educating librarians. Then we will report on current activities in continuous education in terms of the opportunities for self-improvement, and support available at institutional level for librarians. Our areas of interest are first the U.S. and Europe, which we will examine only briefly; second, Turkey, and third the Koc University Suna Kırac Library, Istanbul.

### Sürekli Eğitim Nedir?

Dünyada ekonomilerin 1990'lı yılların başından itibaren bilgiye dayalı olarak yeniden yapılanması, toplumların, kurumların ve dolayısıyla bireylerin değişen bu yapı içinde yaşamlarını sürdürme biçimlerini de etkilemiştir. Bu etkileşim gelişen bilgi teknolojilerine uyum sağlayacak, değişimi izleyebilecek ve buna katkıda bulunabilecek insan kaynağına olan gereksinimi arttırmıştır. Bu teknolojilerin hızlı değişiminin izlenmesi, yönetimleri, kurumları ve bireyleri yeni öğretim ve öğrenim biçimleri geliştirmeye sevk etmiştir. Öğretim kurumları ile iş dünyasını yakınlaştırarak, teorisyenlerle uygulamacıları bir araya getirmek ve "öğrenen toplum" inşa etmek yönetimlerin yeni amacı olmuştur. Bu amaç doğrultusunda 1990'lı yılların sonlarına doğru, yönetimlerin eğitim politikalarının ana temasının "yaşamboyu öğrenim" olduğu görülmektedir. Bugün iş yaşamında verimli, başarılı ve kalıcı olmak adına sürdürülen eğitim ve öğrenim faaliyetleri bu gelişmelerin sonuçlarından biridir. Çalışmanın konusu olan "sürekli eğitim" yaşamboyu öğrenim faaliyetlerinin iş yaşamında sürdürülen biçimidir.

Bu söylenenleri açıklığa kavuşturmak için yaşamboyu öğrenim ve sürekli eğitim tanımlarını kısaca karşılaştırmakta yarar vardır. Yaşamboyu öğrenim kavramı bir kaynaktan bilgi, beceri ve yeterliliklerin kişisel, sosyal ve/veya mesleki açıdan geliştirilmesi amaçlı yaşam boyunca yapılan tüm öğrenim faaliyetleri<sup>1</sup> biçiminde tanımlanırken; bir başka kaynaktan kişinin bilinçli bir biçimde yaşamı boyunca mesleki varlığını sürdürebilmek ya da kişisel gelişimini sağlamak amacı ile formal ya da formal olmayan eğitime devam ettiği bir süreç<sup>2</sup> biçiminde tanımlanmıştır. Tanımlardan anlaşılacağı gibi yaşamboyu öğrenim, bireyin doğumundan ölümüne tüm hayatı boyunca, okul, iş vs. zaman dilimi belirtmeksizin, formal ya da formal olmayan tüm eğitim ve öğrenim faaliyetlerini kapsamaktadır.

\* Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi, Tanıtım Hizmetleri Kütüphanecisi, Takım Lideri

\*\* Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi, Sanat ve İnsani Bilimler Referans Kütüphanecisi

<sup>1</sup> "European Report on quality indicators of lifelong learning". European Commission: Directorate-General for Education and Culture. Brussels, June 2002. [çevrimiçi]Elektronik adres: [ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents\\_r5/natdir0000002/s\\_1829005\\_20020708\\_085955\\_GS021652en.pdf](ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents_r5/natdir0000002/s_1829005_20020708_085955_GS021652en.pdf). [10.03.2004]

<sup>2</sup> Motoyo Ogisu-Kamiya. (1997). "HRD in a multicultural workplace: the need for lifelong learning", **Lifelong learning: policies, practices, and programs**. ed. Michael J. Hatton. Toronto: APEC. s. 20

Yaşamboyu öğrenimin bir uzantısı olduğunu belirttiğimiz “sürekli eğitim” için yapılan tanımlar ise; çalışanların iş yaşamları boyunca becerilerini geliştirme ve çeşitlendirmek için sürdürmesi gereken faaliyetler; okul yaşamını sonlandırmış gençler ve yetişkinler için tam veya yarı zamanlı genişletilmiş eğitim<sup>3</sup>; önceden edinilmiş bilgiyi genişleten ve geliştiren her tür öğrenme veya öğretme<sup>4</sup> biçiminde sıralanmaktadır. Görüldüğü gibi bir yandan yaşamboyu öğrenim ve sürekli eğitim kavramları birbirinin parçası iken, bir yandan da insan yaşamında geçerli oldukları zaman dilimi açısından birbirinden ayrılmaktadır.

Sürekli eğitim kavramı ile ilgili olarak karşımıza çıkan bir diğer nokta ise, aynı amaca hizmet eden benzer pek çok kavramın varlığıdır. Bunlar sürekli eğitim (continuing education), sürekli öğrenim (continuing learning), profesyonel gelişim (professional development), sürekli profesyonel eğitim (continuing professional education-CPE), sürekli profesyonel gelişim (continuing professional development-CPD), personel gelişimi (staff development) biçiminde sıralanabilirler. Bu kavramların kimi zaman birbirleri yerine kullanıldığı görülmektedir. Sürekli eğitim ve sürekli öğrenim sıkça birbiri yerine kullanılmaktadır. Sürekli profesyonel eğitim bilgiyi öğrenmeyi içerirken, sürekli profesyonel gelişim aynı zamanda uygulamayı da içerir. Ancak her ikisi de bireye, bireyin gelişimine yoğunlaşır. Personel gelişimi ise, bireyden çok kuruma odaklanan, kurumsal gelişimi amaçlayan yapısıyla bunlardan biraz daha farklı bir içeriğe sahiptir<sup>5</sup>.

Bu tanımların her mesleki alan için geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Bilgi hizmetlerinde de sürekli eğitim tanımı farklı özellikler göstermese de, mesleki yayınlarda bu alana yönelik nasıl tanımlamalar getirildiğini görmekte yarar vardır. Tanımlardan birinde sürekli profesyonel eğitim; personelin iş yaşamı boyunca beceri ve yeterliliklerini, hizmetiçi eğitim ve uygulamalar ve dışardan alınan kurslarla destekleyerek geliştirme ve güncellemeleri<sup>6</sup> olarak tanımlanmaktadır. Kütüphanecilikte sürekli eğitim bir diğer kaynaktan “daha çok ömür boyu öğrenim amacı ile, bilgileri güncelleştirmek, bilgi düzeyini yükseltmek, beceri kazandırmak, kütüphane ve enformasyon iletişim araçlarında uzmanlık sağlamak ve personele mesleki verimliliklerini arttıracak gücü kazandırmak amacıyla verilen resmi veya yarı resmi bir eğitim türü”<sup>7</sup> biçiminde tanımlanmaktadır. Tanımların hepsinden edinilmiş bilgi ve becerileri geliştirme, gelişmeleri izleme amaçları yer almaktadır. Tanımların yapıldığı kaynaklar neredeyse on yıllık bir geçmişe sahip olmalarına karşılık, bugün de sürekli eğitimin ana amacı değişmemiştir.

Daha önce değindiğimiz üzere kurumun gelişimini hedef alan personel gelişimi ve bireyin gelişimini hedef alan sürekli eğitim, bu yönleri ile birbirlerinden ayrılıyor olsalar da, uygulama alanlarında birbirlerini desteklerler. Kurum personelin gelişimini destekleyerek ya da birey kurumdan bağımsız bir şekilde sürekli eğitimine devam ederek işin verimliliğinin artmasını sağlarlar. Dolayısıyla bu iki kavramı birbirinden ayrı değerlendirmek neredeyse olanaksızdır.

## Dünyada Sürekli Eğitim’in Gelişimi

Bilgi teknolojilerinin hızla gelişimini takiben sürekli eğitimden sıkça ve daha önemle söz edilmesi 1990’ların ortalarına rastlamaktadır. Ancak bilgi hizmetleri alanında sürekli eğitimin gerekliliği üzerine ilk söylem, 1898 kadar eski bir tarihte, Dewey tarafından Amerikan Kütüphane Derneği (The American Library Association-ALA)’nin bir toplantısında dile getirilmiştir. 1965’te, sürekli eğitimin gerekliliği yanında, bir makalede ALA’nın bu konuda profesyonel bir organizasyon olarak rol oynaması gerektiği belirtilmiştir. ALA 1967 yılında, politikası çerçevesinde sürekli eğitimin gerekliliğini tekrar ederek ve bunu destekleyici kurslar açarak bu çağrıya yanıt vermiştir. Bilgi hizmetlerinde çalışanların

<sup>3</sup> Stella Keenan and Colin Johnston.(2000). **Concise dictionary of library and information science**. 2<sup>nd</sup> ed. London: Bowker Saur. s. 59

<sup>4</sup> Margaret Stieg.(1980). “Continuing education and the reference librarian in the academic and research library”, **Library Journal**. December (15):2547

<sup>5</sup> Ken Haycock.(2001). “Continuing professional education: towards evidence-based practice”, **Delivering lifelong continuing professional education across space and time**. ed. Blanche Woolls, Brooke E. Sheldon. München: Saur. s. 4

<sup>6</sup> **Harrod’s librarian’s glossary**.(1995). compiled by Ray Prytherch. 8th ed. England: Gower. s. 164

<sup>7</sup> Nazan Özenç Uçak.(1995). “Kütüphanecilikte sürekli eğitim”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**. 12 (1-2): 209

profesyonel gelişimi konusunda ilk örgütsel girişim, daha sonra ALA'nın önemli bir parçası haline gelen Continuing Library Education Network and Exchange (CLENE)'dir. CLENE Amerikan Eğitim Dairesi'ni harekete geçirerek, kütüphane personelinin eğitimi için parasal destek sağlamayı başarmıştır. Daha sonra Federal Hükümet'i de teşvik ederek, 1965-1980 arasında "Kütüphane Eğitim Enstitüleri Programı" adı altında 16.000 kütüphanecinin eğitimini sağlamışlardır.<sup>8</sup> Çalışmanın daha sonraki bölümlerinde yer alan farklı örneklerde olduğu gibi; özellikle Avrupa, İngiltere ve Amerika'da bilgi hizmetlerinde çalışanların sürekli eğitimlerinde dernekler oldukça önemli bir rol oynamaktadırlar.

Sürekli eğitim konusu 1960'lardan itibaren kütüphanecilik okullarının eğitim programlarında yer almaya başlamış, lisansüstü programlarının yanısıra sertifika programlarına da girmiştir. Bu sertifika programları konferans ve seminerlere ek olarak geliştirilen sürekli eğitimi destekleyici programlardı. 1973'te Amerikan Kütüphanecilik Okulları Derneği sürekli profesyonel eğitimin önemini belirten ilk bildirisini sunmuştur. 1978'de Amerika'da lisanüstü eğitim veren okul sayısının 32'ye ulaştığı görülmektedir. Bu gelişmeler de açıkça gösteriyor ki 1970 ve 1980'lerde sürekli eğitime ilişkin çalışmalar daha belirginleşmiş ve kuvvetlenmiştir. Bugün ise Amerika'da ALA tarafından denkliği onaylanmış okulların %57'sinin lisanüstü eğitim ya da sertifika vermekte olduğu, yine bu okulların %50'sinin sürekli eğitim üzerine seminer ve konferanslar düzenlediği, %41'nin ise verdiği seminerlerin web tasarımı, web kaynakları, yazılım programları gibi teknolojiye dayalı konular üzerinedir.<sup>9</sup> Amerika'da kütüphane dernekleri bilgi hizmetlerinde çalışanların sürekli eğitimlerinde çok önemli rol oynamaktadır. ALA bünyesinde ACRL (Association of College and Research Libraries), LAMA (Library Administration and Management Association) ve LITA (The Library and Information Technology Association) sürekli eğitimi destekleyecek konferans, seminer ve kısa süreli kurslara ön ayak olmaktadır. SLA (The Special Library Association), MLA (The Medical Library Association), AALL (The American Association of Law Librarians), COLT (The Council on Library/Media Technicians) aynı biçimde düzenledikleri eğitim programları ile sürekli eğitimi desteklemektedirler. Ayrıca ARL (The Association of Research Libraries) 1970'den beri personel ve kurumsal gelişime ilişkin yönetim eğitimi ve danışmanlık konularına yoğunlaşan Yönetim Hizmet Ofisi (Office of Management Service) adlı bir program sunmaktadır.<sup>10</sup>

İngiltere'de 1970 ve 80'lerde kütüphanecilik okullarının sürekli eğitime konferans, seminer ve kurslarla katkıları gözlenmektedir. 1989'da Üniversite ve Kolej Personeli Gelişim Kurumu (The Universities' and Colleges' Staff Development Agency-UCoSDA) bilgi hizmetlerinde çalışanların mesleki gelişimlerini eğitimlerle destekleyen bir diğer kuruluş olmuştur. 1993'te Fielden Raporu adı ile bilinen ve üniversite ve araştırma kütüphanelerinde insan kaynağı üzerine İngiltere Yüksek Öğretim Finansman Konseyi (Higher Education Funding Council for England) tarafından yayınlanan rapor, bilgi hizmetlerinde çalışanların sürekli eğitim faaliyetlerine yeni bir boyut getirmiştir. Bu raporda kurumların mutlaka personel gelişimi politikasına sahip olmaları, bu politika içinde amaçları, hedefleri, eğitim öncelikleri, sorumlulukları, sağlanacak desteğin düzeyi, değerlendirme yöntemleri ve analizinin belirtilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca kurum içinde uzman bir kişinin personel gelişimi ve sorumluluğunu alması ve personelin çalışma zamanının %5'inin eğitim ve gelişim faaliyetleri için harcanması gerektiği raporda belirtilmiştir.<sup>11</sup> Bu raporun ardından 1994/95 yıllarında UCoSDA ve SCONUL-Standing Conference on National and University Libraries bir araya gelerek personel gelişimine ilişkin girişimlerde bulunmuşlardır.<sup>12</sup> İngiltere'de Kütüphane Derneği (Library Association-LA), 1992'de Sürekli Profesyonel Gelişim Çerçeve Programı (Framework for Continuing Professional Development) adlı program ile, bilgi hizmetlerinde çalışan dernek üyelerini, kariyer gelişimlerini kendi kendilerine sağlayabilecekleri bir doküman paketi ile desteklemeye başlamıştır. LA 2002'den beri

<sup>8</sup> Snuith Shoham.(2001). "The role of academic institutions in the continuing professional education of librarians and information professionals", **Delivering lifelong continuing professional education across space and time**. ed. Branche Woolls; Brooke E. Sheldon. München: K.G. Saur. s. 178-179

<sup>9</sup> a.e. s. 180

<sup>10</sup> Suson Jurow.(1996). "Human resource development in academic and research libraries: an American perspective", **Staff development in academic libraries**. ed. Margaret Oldroyd. Library Association Publishing: London. s. 123-124

<sup>11</sup> Fielden Report. [çevrimiçi]Elektronik adres: [http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1994/m3\\_93.htm](http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1994/m3_93.htm). [17.03.2004]

<sup>12</sup> Patricia Partington.(1996). "The university staff development context", **Staff development in academic libraries**. ed. Margaret Oldroyd. Library Association Publishing: London. s. 11-14

çalışmalarını "Chartered Institute of Library and Information Professionals- CILIP" olarak sürdürmekte ve bu program halen devam etmektedir. Sürekli profesyonel gelişimi kişinin bireysel aktivitesi olarak kabul eden CILIP, bireyin kendini değerlendirerek gereksinimlerini belirlemesine yardımcı bu programı aynı zamanda web üzerinde de ilgilenenlere sunmaktadır.<sup>13</sup> Uluslararası bir dernek olan "The International Federation of Library Associations and Institutions- IFLA" bünyesinde 1992'de kurulan Continuing Professional Education Round Table-CPERT, bugünkü adı ile Continuing Professional Development and Workplace Learning Section, sürekli eğitim faaliyetlerine destek veren bir diğer birimdir.<sup>14</sup> Bilgi hizmetlerinde çalışanların profesyonel gelişimlerini desteklemeleri açısından, İngiltere ve Avrupa ülkelerini aynı coğrafyada değerlendirir ve Amerika ile bir karşılaştırma yapmak istersek, Amerika'nın bu konuda daha uzun bir geçmişe sahip olduğunu ve şu anda sunulan programların çeşitliliği bakımından İngiltere ve Avrupa'dan daha fazla zenginlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Ancak her iki tarafın da, sürekli profesyonel gelişimin öncelikle gerekliliğini ve önemini kavradığı; gerek kütüphanecilik okullarının gerekse kütüphane derneklerinin sürekli eğitim konusunda gereksinimleri karşılayan uygulamalarda bulunmalarını kabul ettiği açıkça gözlenmektedir.

### **Türkiye'de Sürekli Eğitim'in Gelişimi**

Türkiye'de sürekli eğitim uygulamaları, dünyada da olduğu gibi bilgiye dayalı ekonomiler, bilgi toplumu ve yaşamboyu öğrenim felsefesi doğrultusunda hareketlenme göstermiştir. Yaşamboyu öğrenim faaliyetlerinin, Avrupa Birliği'ne üyelik girişimleri ile önem kazandığını söylemek yanlış olmaz. Ülkemizin birliğe entegrasyon sürecini çabuklaştıracak, yaşamboyu öğrenim faaliyetlerinin içerisinde yer alma çabaları vardır. Bilgi hizmetlerinde çalışanlar da bu faaliyetlerin aktif destekleyicisi olurlarken, kendi gelişimlerini de gerçekleştirmek durumundadırlar. Ancak Türkiye'de bu alanda çalışanlar için sistemli bir sürekli eğitim faaliyeti yürütülmekte olduğunu söylemek güçtür. Yürütülen sürekli eğitim faaliyetleri adına, Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinin ve kütüphanecilik derneklerinin zaman zaman düzenledikleri kongre, konferans ve seminerlerden söz edilebilir. Bugün Türkiye'de Bilgi ve Belge Yönetimi bölümü olan üçü Ankara'da, ikisi İstanbul'da ve biri Erzurum'da olan altı üniversite ve kütüphanecilik alanında hizmet veren iki dernek vardır: 1949'da kurulan Türk Kütüphaneciler Derneği-TKD ve 1991'de kurulan Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği-ÜNAK. Bu altı bölüm ve iki dernek daha önce belirttiğimiz üzere konferans, seminer ve toplantılara ön ayak olmakta ya da ev sahipliği yapmaktadırlar. Sözü edilen derneklerden TKD ve ÜNAK ayrıca düzenli olarak dergi çıkartmaktadırlar. Ancak bölümler ya da dernekler bilgi hizmetlerinde çalışanlar için kısa süreli kurslar, uzaktan öğrenim programı ya da bir sertifikasyon sistemi sağlamamaktadırlar. Bu sayılan kurumlar dışında, resmi niteliği olmayan Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu-ANKOS ve Okul Kütüphanecileri İstanbul Grubu-OKİG organizasyonlarından söz etmekte yarar vardır. Ankos bünyesinde eğitim grubunun çalışmaları, hazırladıkları dokümanlar, OKİG grubunun tartışma listesi ve okul kütüphanecileri arasında etkin iletişimi sağlamaları alanımızda dikkate değer çalışmalardır. İnet-tr İnternet Konferansları, bilgi hizmetleri alanında çalışanlarının eğitim gereksinimlerini düzenli eğitim toplantıları ile karşılayabilmektedir. Bu gibi derneklerden bağımsız yürütülen, resmi nitelik taşımayan oluşumlar mevcuttur. Bunların hepsini burada sıralayamamakla birlikte en düzenli ve geniş kapsamlı olanlarını yukarıda saymaya çalıştık.

Hem Bilgi ve Belge Yönetimi bölümleri, hem de derneklerin sürekli eğitime etkin bir biçimde katkıda bulunamamalarının pek çok haklı sebebi olabilir. Bunlar bölümlerde, öğretim elemanı yetersizliği, öğrenci sayısının fazlalığı, teknik altyapının yetersizliği ve/veya maddi olanaksızlıklar olabilirken; dernekler için, organizasyon eksikliği, yetersiz insangücü ve/veya maddi olanaksızlıklar olarak sayılabilir.

Türkiye'de bilgi hizmetlerinde çalışanların gereksinimlerini belirleme ve bu konuya bakış açısını ortaya koymak amaçlı -bizim ulaşabildiğimiz- yapılmış iki çalışma vardır. Bunlardan ilki 1995'te Ankara'da kütüphanecilere yapılan bir anket çalışmasıdır ve 32 kütüphaneci bu anketi yanıtlamıştır. Bu çalışma sonucunda anketi yanıtlayan 32 kütüphanecinin hepsi bilgilerini güncelleştirmek için eğitime gereksinim duyduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan %84'ünün lisans eğitiminin çalışma hayatını

<sup>13</sup>CILIP-Continuing Professional Development. [çevrimiçi]Elektronik adres:

<http://www.cilip.org.uk/qualifications/cpd.html>. [17.03.2004]

<sup>14</sup> Continuing Professional Education Round Table-CPERT. [çevrimiçi]Elektronik adres:

<http://www.ifla.org/VII/s43/scpdwl.htm> [17.03.2004]

sürdürmelerinde yeterli olmadığı, %78'inin bilgisayar ve benzeri teknolojik araç gereç kullanımına ilişkin eğitim aldıkları, alınan eğitimlerin %53'ünün kurum tarafından sağlanan hizmetiçi eğitim olduğu, hiç eğitim almayanların oranının ise %22 olduğu saptanmıştır. Hangi konularda sürekli eğitim almak istedikleri sorusuna karşılık, kütüphanecilik alanındaki teknolojik yenilikler ve buna bağlı uygulamalar en çok eğitim ihtiyacı duyulan konu olmuştur. Bu konuyu sırayla yönetim, insan kaynakları, değerlendirme, işbirliği, standartlaşma, halkla ilişkiler, pazarlama ve yabancı dil eğitimi izlemektedir. Katılımcıların %84'ü sürekli eğitim programlarının kütüphanecilik bölümleri, uygulamacılar ve derneklerin ortak çabasıyla hazırlanması görüşünü paylaşmışlardır<sup>15</sup>.

Yapılan ikinci çalışma ise, TKD İstanbul Şubesi bünyesinde 2000 yılında kurulan ancak 2001 yılında dağılan Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu'nun yaptığı Eğitim İhtiyaç Araştırması Anketi'dir. Anketten bahsetmeden önce Grup'un kuruluşu hakkında bilgi vermek yerinde olur. TKD İstanbul Şubesi'nin, Haziran 2000 tarihinde bilgi hizmetlerinde çalışanlar ile yaptığı toplantıda çalışma grupları ve bu gruplarda görev almak isteyenler belirlenmiştir. Bu toplantının ardından TKD İstanbul Şubesi yaptığı bir anket ile çalışma gruplarında görev alamayan diğer kişilere de çağrıda bulunmuştur. Sonuçlar TKD İstanbul Şubesi Bülteni Eylül sayısında yayınlanmıştır. Çalışma gruplarından biri de 10 kişilik gönüllü çalışanı ile Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu olmuştur<sup>16</sup>. İlk toplantısını 7 Ekim 2000'de gerçekleştiren Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu, yapılan toplantılar sonunda amaçlarını ve hedeflerini belirlemiş ve bilgi hizmetlerinde çalışanların eğitim gereksinimlerini belirleyerek ilk eğitimleri vermeyi planlamıştır. Grup, 3 Kasım 2002 tarihinde hazırladığı anketi pek çok yolla çalışanlara ulaştırmaya çalışmıştır. Katılımcı sayısı 78 olan anket, içerdiği sorular açısından 1995'te yapılan anket ile farklılıklar göstermektedir. Katılımcıların kütüphane türlerine göre dağılımında, %4'ü soruyu yanıtsız bırakırken, %66'sının üniversite kütüphanesi, %24'ünün özel araştırma kütüphanesi, %6'sının da halk kütüphanesi çalışanı olduğu belirlenmiştir. Anketi yanıtlayanlara verilecek eğitim alanlarından hangisini öncelikli buldukları sorulmuş ve en çoktan en aza sırayla mesleki eğitimler, bilişim teknolojileri, İngilizce dil kursları, insan kaynakları, kişisel beceri geliştirme yanıtları alınmıştır. En fazla eğitim almak istedikleri özel konunun ise dijital/elektronik kütüphaneler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu eğitimlerin ücretli olarak sağlanması durumunda katılır mıydınız sorusuna ise %59'u evet demiştir. Ancak %17'si kurumun bu konuda destek sağlamaması, ücreti karşılayamama ve zaman yetersizliği nedenlerini ileri sürerek hayır yanıtını vermiştir. Bu çalışma oldukça güncel bir çalışma olması, geniş bir kitleye uygulanmış olması açısından değerli bir çalışmadır. Bilgi hizmetlerinde çalışanların gereksinimleri hakkında bize bir fikir vermekte ve yönlendirmektedir. Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu'nun hedeflerinden biri de, verilecek eğitimlerin daha etkili ve verimli olması için konusunda uzman kişilerin bu eğitimleri vermesini sağlamak, dolayısıyla bu eğitimleri küçük miktarlarda ücret alarak yapmaktır. Ancak bu anket çalışması da göstermiştir ki her ne kadar katılımcıların %59'u ücretli bir eğitime evet dese de, bu eğitimlerin herkese ulaşması adına ücretsiz olması konusunda bir beklenti vardır. Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu yaptıkları bu çalışma sonrasında, eğitimlere en çok gereksinim olduğu belirlenen dijital/elektronik kütüphaneler konusu ile başlamaya, hatta katılımcılara 20 kişilik sınıflar halinde teori ve uygulama ayrı ayrı olmak üzere eğitim vermeyi kararlaştırmıştır. Ancak Grup bu çalışmadan sonra tekrar bir araya gelerek çalışmalarını devam ettirmemiştir.

Türkiye'de bilgi hizmetlerinde çalışanların sürekli eğitimlerinde kullanabilecekleri okullar ve dernekler düzeyinde yukarıda sözü edilen çabaların dışında, tartışma listelerinden bahsedilebilir. Bunlar Kutup-I, Ünak, Türkiye Innopac Kullanıcıları Grubu-TUR-IUG, Okul Kütüphaneleri İstanbul Grubu-OKİG tartışma listeleridir ve isteyen herkes bu listelere ücretsiz üye olarak alanımızdaki gelişmeler hakkında bilgi sahibi olabilmektedirler.

## **İş Yeri Sürekli Eğitim**

Kütüphanecilikte sürekli eğitimin gelişimini inceleyerek kütüphanecilik okullarının ve kütüphane derneklerinin sürekli eğitime katkılarını gördükten sonra, çalışanların iş yerlerinde sürekli eğitim faaliyetlerini nasıl gerçekleştirdikleri sorusu ile sürekli eğitim konusunu başka bir açıdan ele alacağız.

<sup>15</sup> Nazan Özenç Uçak.(1995) a.g.e.

<sup>16</sup> **Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi'nden Haberler.** Eylül, 2000. [çevrimiçi]Elektronik adres: <http://istanbul.kutuphaneci.org.tr> [18.03.2004]

Sürekli eğitim konusunda yazılmış olan kaynaklarda sıklıkla karşılaşılan, eğitim faaliyetlerinin kimin sorumluluğunda olması konusunda tartışmalara dikkat çekmek yerinde olacaktır. Bunlar:

1. Sürekli eğitim faaliyetleri kişinin/çalışanın sorumluluğunda mı, yoksa kurum mu desteklemeli?
2. Sürekli eğitim faaliyetleri akademisyenlerin tekelinde mi olmalı yoksa bu uygulamacıların mı alanı olmalı, bir başka deyişle kütüphanecilik okulları mı bu faaliyetleri yönlendirmeli yoksa dernekler mi daha çok rol almalı?
3. Eğitim ihtiyacını kim belirlemeli, çalışanın bireysel gelişimini sağladığı faaliyetler nasıl teşvik edilmeli?
4. Buna karşılık terfi vs. söz konusu değilse sürekli eğitim hala gerekliliğini koruyor mu?

Bu soruların yanıtları elbette görecelidir. Akademisyenlerin sürekli eğitimde merkezi rol oynaması gerektiğini belirtenler kadar, derneklerin uygulamacıların beklenti ve gereksinimlerini daha iyi ölçüp anlayabileceklerine inananlar da var. Çalışmamız açısından bu soruların en önemlisi, bireyin sürekli eğitim faaliyetlerinde kurumun rolünün ne olduğudur. Konuya sürekli eğitim açısından baktığımızda, tanımlardan da hatırlayacağımız gibi, bu bireyin üstlendiği bir eğitim faaliyeti ve bireyin yaşamboyu öğreniminin bir parçasıdır. Bunu göz önüne alarak, bireyin sürekli eğitim faaliyetlerini kendisinin izlemesi ve bu sorumluluğun öncelikli kendisinde olduğunu salık veren çalışmalar vardır<sup>17</sup>. Bize göre bu oldukça doğru bir yaklaşımdır, çünkü bireyin ister kendi çabası ile ister kurum aracılığı ile öğrenme aktivitesinde başarılı olması için öncelikle sorumluluk duyması gerekir. Sürekli eğitim birincil olarak kişinin kendini geliştirmesini hedef alır. Ancak kurum açısından bakıldığında, artık kurumun hedeflerinin gerçekleştirilmesi söz konusu olduğundan, yürütülen faaliyet personel gelişimidir. Burada da tek tek bireylerin gelişimi söz konusu olsa da kurumun çıkarı önceliklidir. Bu noktada sürekli eğitim faaliyetlerinin aşağıdaki nedenlerine dikkat çekmek konuya bakışımızı biraz daha netleştirecektir:

1. Bilginin artışı,
2. Gelişen ve değişen bilgi teknolojileri,
3. Bilginin sunumundaki çeşitlilik,
4. Rekabet, iş yerinde kalıcı olabilmek,
5. Kullanıcı gereksinimlerinin değişmesi<sup>18</sup>.

Bu nedenlere yanıt olacak sürekli eğitim faaliyetleri hem kurum hemde birey için aynı yönde geliştirici ve faydalıdır.

Kişilerin ilgili okulun eğitim programına ya da ilgili derneğin sundukları programlara katılmasalar da, çalışma yaşamında kaçınılmaz olarak gelişme gösterdikleri bulgular arasındadır. 1998'de İngiltere'de Öğrenen Toplum Programı tarafından bir proje finanse edilmiş ve bu proje kapsamında iş yerlerinin çalışanların bireysel gelişimlerine katkısı incelenmiştir. Çalışma sonundaki bulgulardan biri, öğrenilen çoğu bilginin formal olmayan eğitim ile edinilmiş olduğudur. Bu bulgudan yola çıkarak ortaya konan düşünce ise, iş yerinde formal olmayan öğrenmenin öneminin kavranması ve bunu biçimlendirmenin gerekliliğidir. İşyerinde yapılan bu öğrenme faaliyetinin öğrencilerin kendilerine güvenleri, motivasyonu ve kapasitesine bağlı olduğu belirtilmektedir.<sup>19</sup> Nitekim iş yerlerinde ortaya çıkan sürekli eğitim fırsatları da bu özelliklere paralel olarak gerçekleşmektedir. Çalışma alanlarında öğrenme faaliyetinin daha fazla olması, bu öğrenme faaliyetinin sistemli, planlı ve organize bir biçimde gerçekleşmesini gerektirmektedir. Bu nedenle kurumların formüle edilmiş, personel gelişimine kurumun katkısını ifade eden, bu katkının açık bir biçimde sınırlarını çizen ve aynı biçimde kurumun çalışanlardan beklentilerini içeren resmi bir personel gelişim politikasına gereksinimleri vardır. Kimi kütüphanelerde, personelin sürekli eğitim faaliyetlerini düzenleyen, onlar için fırsatlar sağlayan ve bu eğitimi teşvik eden bir personel geliştirme komitesi bulunmaktadır<sup>20</sup>. Çalışmamızın bu noktasında artık

<sup>17</sup> Roy Tennant.(2003). "Strategies for keeping current", **Digital Libraries**. September (15): 28

<sup>18</sup> Carol Ebbinghouse.(2002). "Would you hire you?: Continuing education for the information professional", **Searcher**.10 (7):110 ; Jill Ann Hurst.(2002). "Staying on top of your game: a learning strategy", **Searcher**. 10 (7): 73

<sup>19</sup> Paul Armstrong (July 2000) 'Never Mind the Quality, Measure the Length', Working Papers of the Global Colloquium on Supporting Lifelong Learning [online], Milton Keynes, UK: Open University. [çevrimiçi]Elektronik adres:http://www.open.ac.uk/lifelong-learning [17.03.2004]

<sup>20</sup> Ian W. Smith.(2002). "Staff development and continuing professional education: policy and practice in Australian academic and research libraries", **Continuing professional education for the information society**. ed. Patricia Layzell Ward. München: K.G.Saur. s. 34

sürekli eğitim yerine personel gelişimi kavramını kullanışımızın nedeni, kurumlar açısından bireyin sürekli eğitiminin sağlanışının personel gelişimi adı altında anılıyor olmasıdır.

Kurumların personel gelişimine ilişkin bir politikalarının olması ve çalışanların eğitim faaliyetlerini düzenleyen bir komitenin varlığı ideal olan bir örgütlenme şeklidir. Örgütlenmenin şekli nasıl olursa olsun, personelin sürekli eğitim gereksinimleri çok iyi belirlenmelidir. Kişilerin eğitim gereksinimleri söz konusu olduğunda bunun kurumsal, mesleki ve bireysel olarak üç düzeyde değerlendirildiğini görmekteyiz. Üç düzeyinde birbirinden etkilendiği açıktır. Eğitim gereksinimlerini belirleme aşamasında, yapılacak iş için beklentiler neler, çalışanın beceri ve deneyimi bu beklentileri ne kadar karşılamakta, kişinin motivasyonu, kapasitesi ne düzeyde, eğitimi kim verecek, bu eğitim çalışanın ne kadar zamanını alacak, ne kadara mal olacak biçiminde sorular sıralanabilir. Yine kişinin eğitim gereksinimleri iş sırasında yapılacak gözlemlerle, performans değerlendirmeleri ya da görüşmeler ile belirlenebilmektedir<sup>21</sup>.

Kurumlarda çalışanların eğitimi için bir bütçenin yaratılması ve bunun çalışanlar arasında adil dağılımı da önemlidir. Eğitim için ayrılacak bütçe miktarı ayrıca üzerinde durulması gereken bir konudur. Kütüphane ve bilgi merkezlerinin dermelerini geliştirmek için bile bütçelerini yönetimlerinden zor sağladıkları göz önüne alınırsa, eğitim için ayrılacak bütçenin elde edilmesi daha da zor olacaktır. Bu tartışmaya girmeden, ayrılan bir eğitim bütçesinin dağılımı üzerinde durmak isteriz. Bu konu ile ilgili yayınlarda tartışılan konulardan biri; profesyonel olan ile kütüphane asistanı olan kadronun ve tam zamanlı ile yarı zamanlı çalışan kadronun arasında eğitim fırsatlarının eşitsiz dağılımı üzerinedir. Kütüphane asistanları, profesyonel personele sağlanan kadar eğitimlerden yararlanmadığı konusunda, yarı zamanlı çalışan personel de tam zamanlı olmadıkları için eğitim faaliyetlerinin dışında bırakıldıklarından şikayetçi olmaktadır.

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu da sürekli eğitim faaliyetlerinin teşvik edilmesi gerektiğidir. Yapılan bir anket çalışmasında bireysel motivasyon, profesyonel katılım, pozitif kurumsal yapı ve yönetim desteği sürekli eğitim faaliyetleri için teşvik edici olurken; yaş, yarı zamanlı çalışma ve olumsuz çalışma ortamının caydırıcı olduğu belirlenmiştir.<sup>22</sup> Bir kurumda sürekli eğitim faaliyetlerinin gerçekleştiriliyor olması için, yöneticinin sürekli eğitimin gerekliliğine inanması ve çalışanını teşvik edici olması kuşkusuz ilk koşuldur. Yine eğitimin gerçekleşmesini sağlayacak diğer iki unsur ise eğitim için ayrılmış bir bütçe ve bireyin motivasyonudur. Bireyin kendini geliştirmek için motivasyonu, çoğu zaman maliyeti azaltan yönü ile oldukça önemli bir unsurdur. Bireyin kendini geliştirmek ve daha verimli olabilmek adına sahip olduğu deneyimler, yaptığı okumalar, işbirliği çalışmaları sürekli eğitim faaliyetlerinden bazılarıdır.

### İş Yeri Sürekli Eğitim Uygulamaları:

Bireylerin sürekli eğitimlerini sağlayabilmeleri için izlenebilecek bir çok yöntem vardır. Bunlar kimi zaman kurumun çalışana sağladığı olanaklar, kimi zaman bireyin kendi çabası ile sağladığı eğitim biçimleridir. Bu eğitimlerin kimileri ücretli, kimileri ücretsiz eğitim türleri olabilmektedirler. Daha önce de belirtildiği gibi, kurumun desteğinin çok önemli bir etken olması yanında, bireyin motivasyonu kendi gelişimini sağlayacak faaliyetler ile doğru orantılıdır. Dolayısıyla kimi zaman maddi olanaksızlık veya zamansızlık gibi öne sürülen sebepler sadece birer mazeret olabilmektedir. Aşağıda bilgi hizmetlerinde çalışanların sürekli eğitim ihtiyacını karşılayabilecek yol ve yöntemler çeşitli örnekler ile sıralanmıştır:

- **Kongre, konferans ve seminerlere katılım:** Kişinin eğitim gereksinimine yönelik olan kongre, konferans ya da seminerlere bir dinleyici olarak ya da bir bildiri ile katılması, hem yenilikleri izlemesi, hem de bilgi paylaşımı sağlaması açısından önemli bir aktivite türüdür. Bu konuda ülkemizde TKD ve Akademik Bilişim'in yıllık konferansları dışında, Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinin ya da özel kuruluşların zaman zaman düzenledikleri bu tür toplantılara katılmak mümkündür. Yurtdışında düzenlenen bu tür toplantıların sayıları oldukça fazladır. Her sene düzenlenen IFLA, LIBER, LITA gibi yıllık kongreler bunlardan bazılarıdır. Bunların izlenmesi için İnternet vazgeçilmez bir kaynaktır. Sözü edilebilecek pek çok web sitesi adresinden Information

<sup>21</sup> **Management skills for the information manager.**(1993). ed. By Ann Lawes. Aldershot: Ashgate. s. 44.

<sup>22</sup> Chan C. Donna and Ethel Auster.(2002). "Continuing professional development in Ontario Public Libraries", **Canadian Library Association**. 5: 231



Today, Inc. (<http://www.infotoday.com/calendar.shtml>) uluslararası toplantıları duyuran bir adres olarak önerilebilir.

- **Uzaktan eğitim:** Uzaktan eğitim, bilgisayar teknolojilerinin yardımı ile, öğretici ve öğrencinin zaman ve mekan açısından birbirinden bağımsız olarak var olduğu, belli bir zaman aralığı için programlanmış formal bir eğitim türüdür<sup>23</sup>. Yurtdışında alanımız ile ilgili pek çok okul ve dernek uzaktan eğitim programı sağlamaktadır. Ancak Türkiye’de henüz Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinin hiçbirinde uzaktan eğitim programları yoktur. Türkiye’de yüksek lisans programı sağlayan Bilgi ve Belge Yönetimi bölümleri İstanbul ve Ankara’da konumlandığından, bu illerde yaşamayan ya da çalıştıklarından dolayı bu programlara zaman ayıramayan mezunlar, bilgi ve becerilerini geliştirmek üzere bu fırsattan yararlanamamaktadırlar.
- **Kurumun dışında kurslara katılım:** Kurumlar için kalitesini ve çalışanın verimliliğini arttırmak üzere bütçesinden pay ayırarak, çalışanın kurum dışında yaptığı iş ile ilgili kurslara katılımını sağlar. Bu faaliyet türünde yöneticinin teşviki ve maddi desteği büyük rol oynar. Yapılan çalışmalara baktığımızda kurumların bu tür uygulamalara, özellikle maddi destek sağlamaları gerektiğinden çok sıcak bakmadığını görüyoruz. Bireylerin kendi çabalarıyla da bu tür bir faaliyeti yerine getirmeleri mümkündür. Ancak bu noktada da çalışanların bu çabalarına karşı ödüllendirme bekledikleri süregelen tartışmalar arasındadır.
- **Hizmetiçi eğitimler:** Hizmetiçi eğitim, çalışanların bireysel gelişimlerini sağlamak üzere en çok başvurdukları yöntemler arasındadır. Çoğu kez ücretsiz olarak yapılabilen bu eğitim biçimi, yöneticiler tarafından da en çok tercih edilen yöntemdir. Bu konuda daha önce belirtildiği gibi kurum içinde personel gelişiminden sorumlu komite, bir uzman ya da yönetici, personel eğitim ihtiyacını ve zamanını belirler ve çalışanlar arasında dağılımını yapar. Bu planlamayı çoğunlukla yöneticilerin yaptıkları gözlenmektedir. Bu eğitimleri işe yeni başlayanlar ve halen çalışmakta olanlar için olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. İşe yeni başlayanlar için hizmetiçi eğitime daha fazla önem verildiği gözlenir. Ancak özellikle bilgi hizmetlerinde çalışanlar için, bilgi teknolojilerinin dolayısıyla bilginin sunumunun hızla değişim gösterdiği göz önüne alınırsa, çalışmaya devam eden personelin de kendini sürekli yenilemesi gerektiği unutulmamalıdır.
- **Mesleki yayınların izlenmesi, kişisel okumalar:** Çalışanların hem çalışma alanları, hem de bireysel ilgileri çerçevesinde kitap, makale, bülten gibi yayınlanan her türlü kaynağı izleyerek kendilerini geliştirmelerini ifade eder. Daha önce de belirttiğimiz gibi bireyin motivasyonu kendisini geliştirmede öncelikli etkidir. Bu konuda Türkiye’de ilgili derneklerin yayınları ve İnternet üzerindeki kaynaklardan yararlanılabilir. İnternet kaynakları arasında <http://www.researchinglibrarian.com/> ve <http://www.librarysupportstaff.com/> web siteleri önerilebilir.
- **Mesleki derneklere ve tartışma listelerine üyelikler:** Bilgi hizmetleri üzerine çalışma yapan kurum ve derneklere üye olmak, o alanda son gelişmeleri izleyebilmemizi sağlayan bir diğer yoldur. Özellikle yurtdışından verdiğimiz örnekleri hatırlarsak dernekler üyeleri ile çok daha interaktif bir ilişki içindedirler. Ülkemizde bu kadar aktif bir yapı olmasa da, dernek yayınlarının ve web sitelerinin izlenmesi, çalışma gruplarında yer alma, seminer ve toplantılara katılarak daha etkin bir öğrenme sağlanabilir. Tartışma listeleri, derneklere üyeliğin bir devamı niteliğindedir. Çoğu kez derneklerin veya alt çalışma gruplarının sağladığı tartışma listeleri vardır. Bu tartışma listeleri en güncel mesleki konuları izleme, sorunları ve önerileri paylaşma adına oldukça ideal yapılardır. Ancak bu nokta da tartışma listelerinin amaç, hedef ve sınırlarının belirlenmesi çok daha sağlıklı bir öğrenme ve gelişme yolu yaratmak adına önemlidir. Yurtiçinde Kutup-I, ÜNAK Derneği, TUR-IG ve OKIG tartışma listelerini örnek verebiliriz. Yurtiçindeki tartışma listelerinin tümü için <http://www.libpark.com/turkce/genellist.asp?pssearch=tart%FD%FEma> yurtdışındaki tartışma listeleri için ise <http://www.aladin.wrlc.org/gsdli/cqi-bin/library?p=about&c=liblists> web adresine bakılabilir.

---

<sup>23</sup> John Kambutu.(2002). "Administrators prefer technology-based distance learning", **Quarterly Review of Distance Education**. 3(3): 342



- **Rehberlik (mentoring):** Rehberlik ülkemizde pek uygulanmayan bir sürekli eğitim yöntemidir. Belirli bir alanda uzman olanların daha az deneyimli olanlara, sistemli olarak öncülük etmesi olarak tanımlanabilir. Bu rehberlik, daha az deneyimli biri ile daha çok deneyimli biri arasında olan öğretici ortaklık; benzer gereksinimleri olan profesyonel meslekdaşların bir araya gelerek karşılıklı destek vermesi; belli sayıda kişinin daha tecrübeli bir grup liderliğinde bir araya gelerek yapılan öğretim ortaklığı biçimlerinde yapılmaktadır<sup>24</sup>. Bu tür rehberlik programları özellikle yeni mezun olmuş kişiler için, dernekler ya da okullar tarafından düzenli olarak sağlanan bir yapıya kavuşturulabilirse oldukça önemli katkıları olabilecek bir eğitim faaliyetidir. Bu çalışmaya örnek olarak Australian Library and Information Association-ALIA'nın yeni mezunlara 1 yıl süreli grup rehberlik programı verilebilir.
- **Çevrimiçi kaynakların izlenmesi:** Çalışma ya da ilgi alanına göre yeni gelişmelerin izlenebileceği web siteleri mutlaka vardır. Örneğin çok genel, bilgi hizmetlerine yönelik okumalar için daha önce verdiğimiz web adresleri gibi, çalıştığınız kurumun türüne, yaptığınız işin ayrıntısına, kişisel ilgi alanlarınıza ilişkin faydalı bilgi alabileceğiniz farklı İnternet kaynakları da bulunabilir. E-kitaplardan web sayfası tasarımına, erişime açık e-dergilerden metadatalara kadar değişik konularla şekillenen bilgi teknolojileri ve sunum şekillerine ilişkin bugün hemen herşeyi İnternet'ten izlemek mümkün gözüküyor. Şunu belirtmek gerekir ki; bulunan kaynakların çok büyük bir yüzdesi yabancı dillerde, özellikle İngilizce olarak İnternet'te mevcuttur. Yabancı dil eğitimi bu noktada sürekli eğitimi sağlıklı devam ettirebilmek için oldukça önemli bir etken olmasının yanında sürekli eğitim gereksinimlerinden birini oluşturmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde, yukarıda anlatılanlara hem ışık tutması, hem de bir örnek oluşturması amacıyla, Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi'nde yapılmakta olan sürekli eğitim uygulamalarından bahsedilecektir.

### **Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi'nde Sürekli Eğitim Uygulamaları**

Suna Kırac Kütüphanesi, Koç Üniversitesi öğrenci, öğretim üyesi ve personelinin eğitim ve araştırma gereksinimlerini karşılamak üzere 1993 yılında kurulmuştur. 2003-2004 eğitim yılında öğrenci sayısı 2450, kadrolu öğretim üyesi sayısı ise yaklaşık 200'dür. Ayrıca kütüphane bu kullanıcı kitlesiyle beraber 289 dış kullanıcı ile diğer üniversitelerin öğretim üyelerine ve doktora öğrencilerine de hizmet vermektedir.

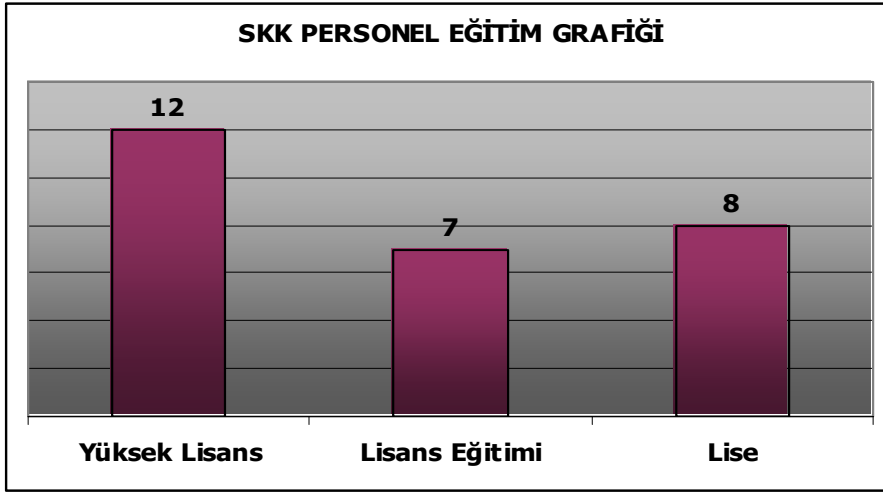
Suna Kırac Kütüphanesi, Koç Üniversitesi akademik yapısında bulunan Fen-İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Yüksek Okulu, İşletme Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü konu alanlarına yönelik olarak dermesini geliştirmektedir. Kütüphane 2003 yılı sonu itibarıyla 175.000 kitap, video kaset, ses kaseti, dia ve DVD'den oluşan dermesiyle, 12.200 elektronik dergi ve 12.000'nin üzerinde elektronik kitabı bünyesinde barındırmaktadır.

Suna Kırac Kütüphanesi'nin amacı; Koç Üniversitesi öğrencileri, öğretim üyeleri ve üniversite personeline, dünyada ve ülkemizdeki teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler doğrultusunda, yeterli araç, gereç ve nitelikli personel ile onların gereksinim duyduğu bilgiye erişimi etkin bir şekilde sağlamaktır. Kütüphane ve üniversite yönetimi bu amacı gerçekleştirebilmek için personel gelişimine destek vermektedir. Kütüphanemiz yönetimi sürekli eğitim konusunda amaçlarını belirlemiştir. Personelin sürekli eğitim sürecini kütüphanecilik yazını izlemek, yurtiçi ve yurtdışı kongre, konferans ve seminerlere katılmak ya da bildiri sunmak, mesleki toplantılar düzenlemek, ulusal ve uluslararası derneklere ve konsorsiyumlara üye olmak, hizmetiçi eğitimler ve kurum dışındaki kurslara katılmak biçiminde gerçekleştirilmektedir.

Suna Kırac Kütüphanesi, 27 personeli ile kullanıcılarına hizmet vermektedir. Personelden 17 kişi kütüphanecilik bölümü mezunu, 2 kişi farklı bölümlerden mezundur. Kütüphane akademik gelişimin önemine de inanarak çalışanların lisansüstü eğitime devam etmeleri için destek vermektedir. 19

<sup>24</sup> Ann Ritchie and Paul Genoni. (2001). "Group mentoring for librarianship graduates: a report on outcomes", **Delivering lifelong continuing professional education across space and time**. ed. Branche Woolls; Brooke E. Sheldon. München: K.G. Saur. s. 42

üniversite mezunu personelin 10'u yüksek lisans, 7'si lisans eğitimi almıştır. 2'si doktora eğitimine devam etmektedir, Lise mezunu olan 8 kişiden 4'ü Açık Öğretim Üniversitesi programlarına devam etmektedirler.(Tablo I)



Tablo I

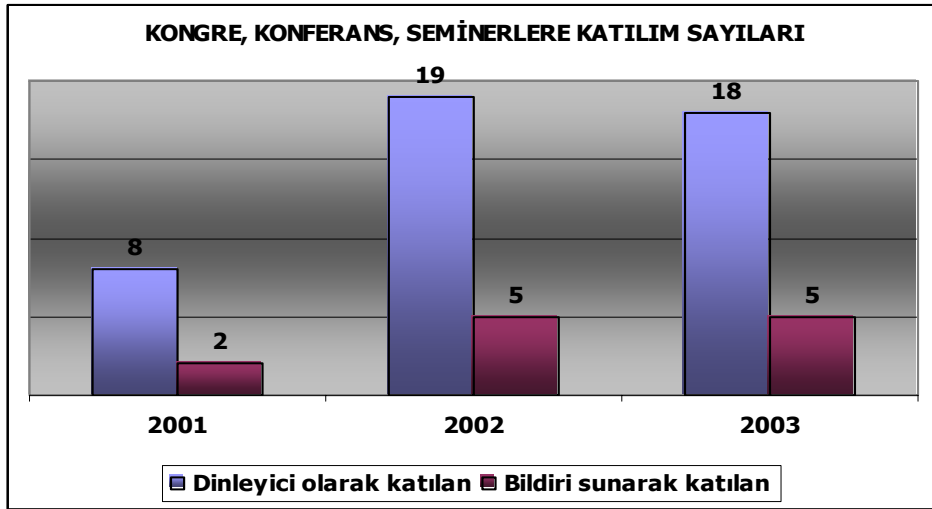
Her yıl kütüphane bütçesinden düzenli olarak belli bir miktar eğitim için ayrılmaktadır. Eğitim faaliyetleri yalnızca bu bütçeye bağlı değildir. Bunun yanında maliyeti en aza indirgeyerek kimi zaman ücretsiz eğitim olanakları da sunulmaktadır. Kütüphane yönetimi personelinin eğitimi için ayırdığı bütçe ve zaman ile sürekli eğitime gösterdiği önemi ortaya koymaktadır.

Sürekli eğitim faaliyetleri programı ayrıntılı bir planlama çerçevesinde yapılmaktadır. Ulusal ve uluslararası kongre, konferans ve seminerlere katılacak kişilerin seçimi, kurumsal stratejiler, gereksinimler, personelin performansı ve gereksinimleri değerlendirilerek her bütçe planlama döneminde yapılır. Zaman planlaması da yapılarak kütüphane hizmetlerinin aksamadan sürdürülmesi sağlanırken, personelin kişisel-mesleki gelişimleri desteklenir.

Suna Kırış Kütüphanesi'nde çalışanların sürekli eğitim gereksinimleri daha önce de sıralanan şu yol ve yöntemler izlenerek giderilmeye çalışılmaktadır.

#### ***Kongre, konferans ve seminerler:***

Ulusal ve uluslararası konferans, kongre ve seminerler bir çok ülke ve bölgeden aynı meslekten kişilerin bir araya gelmesiyle, bilgilerin paylaşımı ve yeni bilgilerin öğrenilmesini sağlayan yönleriyle önemlidir. Bu önemin farkında olan kütüphane yönetimi ve personeli 2001-2003 yılları arasında çeşitli dernek, kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenmiş olan 41'i ulusal 16'sı uluslararası olmak üzere toplam 57 kongre, konferans ve seminerde hem dinleyici olarak hem de bildiri sunarak yer almıştır. (Tablo II) Bu tür etkinliklere personelin performansı, iş yükü, yabancı dil bilgisi, alanı ile ilgili olup olmadığı ve kurum ve kişinin gereksinimleri göz önünde bulundurularak katılımı sağlanmaktadır. Bu toplantıların kişinin yenilikleri izleme, bilgi edinme ve paylaşma konusunda profesyonel gelişimine katkısı büyüktür. Bu kişisel kazanımlar kuruma da olumlu bir şekilde yansımaktadır. Suna Kırış Kütüphanesi'nde her kongre, konferans ve seminere katılım sonunda bir rapor hazırlanır ve bu rapor sunum haline getirilip diğer kütüphane çalışanlarıyla paylaşılır. Bu çalışmayla yine bir tür hizmetiçi eğitim faaliyeti uygulanmış olur.



Tablo II

Hizmetiçi eğitimlere katılım, kongre, konferans ve seminerlere katılımdan genelde daha fazladır. Çünkü hizmetiçi eğitimler çoğu kez daha az maliyete ya da ücretsiz olarak sağlanabilmektedir.

Yukarıda belirtilen mesleki kongre, konferans ve seminerler dışında üniversitemiz bünyesinde bölümler tarafından seminerler düzenlenmektedir. Özellikle referans kütüphanecileri, çalışma konularıyla ilgili olanlarına katılım olanağı bulmaktadır. Bununla birlikte referans kütüphanecileri sorumlu oldukları konu alanları ile ilgili fakültelerdeki derslere de katılarak öğrenci ve öğretim üyelerine iyi hizmet sunmayı amaçlarlar.

#### ***Hizmetiçi eğitimler:***

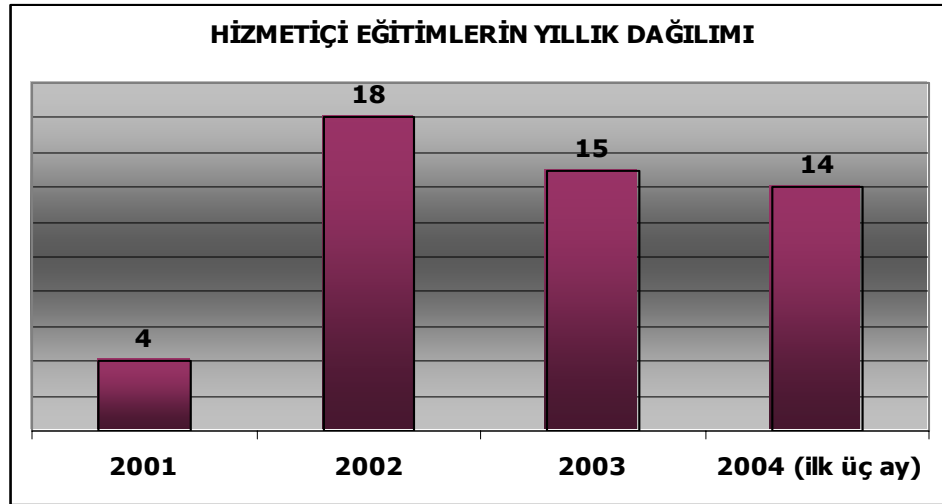
Teknolojik gelişmelerin hızı ve bu gelişmelerin kütüphanenin hizmet anlayışına yeni bakış açıları getirmesiyle hizmetiçi eğitimlere ve diğer organizasyonlara duyulan gereksinim her geçen gün artmaktadır. Kütüphanenin kurulduğu ilk günden bu zamana kadar hizmetiçi eğitim yöntemini sıklıkla kullanmıştır. Bu bölümde özellikle son 4 yıl içinde gerçekleştirilen hizmetiçi eğitim programları hakkında bilgi verilecektir.

Öncelikle işe yeni giren personel, kütüphanenin amacı, faaliyetleri ve hizmetleri doğrultusunda bir program çerçevesinde bilgilendirilir. Bununla birlikte kişinin yabancı dil bilgisi, eğitim seviyesi ve iş tecrübeleri değerlendirilerek gereksinimleri belirlenip buna uygun bir eğitim programı hazırlanmaktadır. Personele kütüphanenin tüm birimleri tanıtılarak her birimde belirlenmiş süreler içinde görev alması sağlanır ve kendi çalışacağı alanla ilgili ayrıntılı bilgi verilir.

İşe yeni giren personelin eğitimi kadar çalışmakta olan personelin de bilgilerinin güncellenmesi ve geliştirilmesi için gerekli eğitim programları yapılmaktadır. Bu eğitimler, mesleki alanda gelişmelere paralel olarak; yeni kaynak ve hizmetlerin tanıtımı, kişilerarası iletişim yöntemleri, sunum teknikleri, yabancı dil geliştirme gibi konuları içermektedir. Bu tür eğitimler düşük maliyete ya da ücretsiz olarak sağlanmaktadır.

Kütüphanede düzenlenecek bir hizmetiçi eğitim için öncelikli olarak eğitim verecek olan kişilerin seçimi söz konusudur. Verilecek olan eğitim konusuna göre ilgili personel belirlenir. Seçilen bu personel konu üzerinde araştırma yaparak bir sunum hazırlar ve belirlenen saat dilimi içerisinde diğer personele bu bilgileri aktarır. Bu eğitimler akademik yılın tatil dönemlerinde yapılarak personelin bilgi ve deneyim açısından bir sonraki akademik döneme hazır olması sağlanır.

Kütüphanede 2001-2004 yılları arasında toplam 51 hizmetiçi eğitim düzenlenmiştir. 2004 yılının Mart ayına kadar yapılan eğitim sayısı 14'tür. (Tablo III) Bu eğitimler; yeni veritabanları tanıtımlarını, kütüphane otomasyon programının çeşitli modüllerini, sunulacak yeni hizmetleri, kataloglama, metadata, kişilerarası iletişim ve sunum teknikleri gibi konuları içermektedir.



Tablo III

Üniversitenin eğitim dilinin İngilizce olmasından dolayı dermenin büyük bir çoğunluğu İngilizce kaynaklardan oluşmaktadır. Aynı zamanda öğretim üyelerinin de bir kısmının yabancı olması hizmetlerimizin İngilizce verilmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla kütüphane personelinin iyi düzeyde İngilizce bilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle kurumumuz personelini ya kurum dışında bir İngilizce kurs programına ya da üniversitemiz bünyesinde personel için açılan İngilizce derslere göndermektedir. Kütüphanemizde bulunan nadir eserlerin hizmete sunulabilmesi için gerekli olan Osmanlıca eğitimi de Kütüphane'de Osmanlıca bilen bir kişi tarafından verilmektedir. Kütüphane Personeli üniversite genelinde düzenlenen yangın, ilkyardım, deprem gibi konuların yer aldığı hizmetiçi eğitimlere de katılmaktadır.

Kurum içinde personelin birbirine verdiği eğitimler dışında, kütüphanede bulunan elektronik kaynakların daha iyi tanıtımının yapılması amacıyla bu kaynakları sağlayan şirketler tarafından da eğitimler verilmektedir.

2004 yılında uygulanmaya başlanan bir program da, kütüphanecilikle ilgili güncel konular hakkında araştırma yapılarak makale yazılması ve hazırlanan bu makalenin de diğer çalışanlara sunulmasıdır. Bu yöntemle yeni gelişmelerin hizmetiçi eğitimin bir bölümü olarak izlenmesi planlanmaktadır.

#### ***Kurumun dışında kurslara katılım:***

Kurumun ve kişinin gereksinimleri göz önünde bulundurularak, kurumiçi veya kurum dışındaki kurslara katılım, kütüphane yönetimi tarafından maddi olarak desteklenmektedir. Kütüphane hizmetlerinin kalitesini arttırmak amacıyla personel, İngilizce dil kursları, etkili sunum teknikleri gibi kurslara gönderilmektedir. Ayrıca pazarlama yöntemleri, web tasarımı ya da gerekli görülen diğer alanlardaki çevrimiçi eğitim programlarına katılım sağlanmaktadır. Çevrimiçi eğitimler kurumumuzun tercih ettiği bir eğitim modelidir. Bu yolla yurtdışında düzenlenmiş bir kursa zaman ve mekan problemi ortadan kaldırılarak katılmak mümkündür.

### ***Mesleki yayınların izlenmesi, kişisel okumalar:***

Kütüphane çalışanlarının mesleki gelişmeleri izlemelerinin bir yolu da mesleki yayınların izlenmesi ve kişisel okumalar yapmalarıdır. Kütüphanecilikle ilgili oldukça fazla basılı ve elektronik kaynağa sahip olan kütüphanemiz kişinin kendi gelişimi ile ilgili bu türden çalışmaları yürütmesine olanak vermektedir. Kütüphanede 125 kadar mesleki dergi elektronik ortamda, 7 dergi de basılı ortamda satın alınmaktadır. Kütüphanecilik mesleği ile ilgili basılı dergilerin içindekiler sayfası görevli bir kişi tarafından taranarak tüm kütüphanecilere e-posta ile ulaştırılmaktadır. Elektronik dergileri de kütüphaneciler veritabalarının uyarı hizmetini kullanılarak izlemektedirler. Bu da güncel gelişmeleri öğrenebilmek açısından iyi bir bilgi edinme yöntemi olarak görülmektedir. Kütüphane kaynakları dışında güncel yayınları ve gelişmeleri izleyebilmek için İnternet de kişilerin mesleki yayınları izlemesi ve kişisel okumalar yapabilmeleri için bir araç olarak kullanılmaktadır.

### ***Mesleki derneklere ve tartışma listelerine üyelikler:***

Mesleki derneklere üyelikler mesleki gelişimin izlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Kütüphane personelinin büyük bir çoğunluğunun ulusal ve uluslararası derneklere üyelikleri bulunmaktadır. Bu derneklerin düzenlediği toplantılara ve seminerlere katılarak, yayınlarını izleyerek, dernek çalışmalarında aktif rol alarak mesleğimizle ilgili gelişmelerin sistemli bir biçimde izlenmektedir. Bu tür çalışmaları destekleyici bir diğer yöntem de tartışma listelerine üyeliklerdir. Tartışma listelerine üye olarak kişi kendi alanıyla ilgili güncel tartışma konularını izleme, sorunlara çözüm getirme ve bunları paylaşma yoluyla öğrenme ve gelişme sürecini sürdürmektedir. Kütüphane personelinin Türkiye’de başlıca Kutup-I ve ÜNAK gibi listelere üyeliklerin yanı sıra yabancı kütüphanecilik derneklerinin listelerine ve alanlarıyla ilgili daha özel konulu listelere üyelikleri bulunmaktadır. Katalog yapan bir personelin OCLC Cat veya referans kütüphanecilerinin RUSA- L ve MARS- L listelerine üyeliklerini bunlara örnek olarak gösterebiliriz. Yurtdışındaki bir çok yeniliğin izlenebilmesi ve bize hizmetlerimiz açısından yeni fikirler kazandırması bu listelere üyeliklerin önemini ortaya koymaktadır.

### ***Çevrimiçi kaynakların izlenmesi:***

Enformasyon çağını yaşadığımız bu dönemde, teknolojik gelişmelerin hızla hayatımıza girmesiyle, çevrimiçi kaynak sıkıntısı çekildiğini söylemek pek mümkün değildir. İnternet gibi bir araca sahip olmamız, mesleki web sitelerinin izlenmesi, erişime açık e- dergi ve kitaplara ulaşımı, ilginç olduğu veya çalışma konumuzla ilgili pek çok kaynağa erişimi kolaylaştırmaktadır.

## **SONUÇ**

Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi çalışanları, yukarıda sayılan sürekli eğitim yöntemleri ile kendilerini geliştirmektedirler. Sürekli eğitim uygulamalarının varlığı kadar bunların yapılan işe ne kadar yansıdığı da ayrıca önemlidir. Her eğitim biçiminden bireylerin çalışma alanlarına göre sonuçlar alınmaktadır. Bunları şu başlıklarla özetlemek mümkündür:

- Performans değerlendirmelerinde esas alınması, örneğin değerlendirmeler sırasında eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi ve sonrasında planlanması
- Personelin motivasyonu ve performansının artması
- Alınan eğitimler sonrasında bazı hizmetlerin yeniden şekillendirilmesi
- Kişisel gelişimin, kullanıcı hizmetlerine olumlu yönde yansması ve buna paralel olarak hizmet kalitesinin artması

Elde edilen bu sonuçlar sürekli eğitimin kütüphaneler için önemini oldukça iyi ortaya koymaktadır. Kullanıcıya kaliteli hizmet sunma anlayışını benimsemiş kurumlar sürekli eğitim faaliyetlerini destekledikleri sürece benzer sonuçlar elde edebilirler.

## KAYNAKÇA

Armstrong, Paul (July 2000) 'Never Mind the Quality, Measure the Length', Working Papers of the Global Colloquium on Supporting Lifelong Learning [online], Milton Keynes, UK: Open University. [çevrim içi]Elektronik adres:<http://www.open.ac.uk/lifelong-learning> [17.03.2004]

CILIP-Continuing Professional Development. [çevrim içi]Elektronik adres: <http://www.cilip.org.uk/qualifications/cpd.html>. [17.03.2004]

Continuing Professional Education Round Table-CPERT. [çevrim içi]Elektronik adres: <http://www.ifla.org/VII/s43/scpdwl.htm> [17.03.2004]

Donna, Chan C. and Auster, Ethel.(2002). "Continuing professional development in Ontario Public Libraries", **Canadian Library Association**. 5.

Ebbinghouse, Carol.(2002). "Would you hire you?: Continuing education for the information professional", **Searcher**.10 (7):110

"European Report on quality indicators of lifelong learning". European Commission: Directorate-General for Education and Culture. Brussels, June 2002. [çevrim içi]Elektronik adres: [ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents\\_r5/natdir0000002/s\\_1829005\\_20020708\\_085955\\_GS021652en.pdf](ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents_r5/natdir0000002/s_1829005_20020708_085955_GS021652en.pdf). [10.03.2004]

Fielden Report. [çevrim içi]Elektronik adres: [http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1994/m3\\_93.htm](http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1994/m3_93.htm). [17.03.2004]

**Harrod's librarian's glossary**.(1995). compiled by Ray Prytherch. 8th ed. England: Gower.

Haycock, Ken.(2001). "Continuing professional education: towards evidence-based practice", **Delivering lifelong continuing professional education across space and time**. ed. Blanche Woolls, Brooke E. Sheldon. München: Saur.

Hurst, Jill Ann.(2002). "Staying on top of your game: a learning strategy", **Searcher**. 10 (7)

Jurow, Suson.(1996). "Human resource development in academic and research libraries: an American perspective", **Staff development in academic libraries**. ed. Margaret Oldroyd. Library Association Publishing: London.

Kambutu, John.(2002). "Administrators prefer technology-based distance learning", **Quarterly Review of Distance Education**. 3(3)

Kamiya, Motoyo Ogisu. (1997). "HRD in a multicultural workplace: the need for lifelong learning", **Lifelong learning: policies, practices, and programs**. ed. Michael J. Hatton. Toronto: APEC.

Keenan, Stella and Johnston, Colin.(2000). **Concise dictionary of library and information science**. 2nd ed. London: Bowker Saur.

**Management skills for the information manager**.(1993). ed. By Ann Lawes. Aldershot: Ashgate.

Partington, Patricia.(1996). "The university staff development context", **Staff development in academic libraries**. ed. Margaret Oldroyd. Library Association Publishing: London.

Ritchie , Ann and Genoni, Paul. (2001). "Group mentoring for librarianship graduates: a report on outcomes", **Delivering lifelong continuing professional education across space and time**. ed. Branche Woolls; Brooke E. Sheldon. München: K.G. Saur.

Shoham, Snuith.(2001). "The role of academic institutions in the continuing professional education of librarians and information professionals", **Delivering lifelong continuing professional education across space and time**. ed. Branche Woolls; Brooke E. Sheldon. München: K.G. Saur.

Smith, Ian W..(2002). "Staff development and continuing professional education: policy and practice in Australian academic and research libraries", **Continuing professional education for the information society**. ed. Patricia Layzell Ward. München: K.G.Saur.

Stieg, Margaret.(1980). "Continuing education and the reference librarian in the academic and research library", **Library Journal. December** (15):2547

Tennant, Roy.(2003). "Strategies for keeping current", **Digital Libraries**. September (15)

**Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi'nden Haberler**. Eylül, 2000. [çevrimiçi]Elektronik adres: <http://istanbul.kutuphaneci.org.tr> [18.03.2004]

Uçak, Nazan Özenç.(1995). "Kütüphanecilikte sürekli eğitim", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**. 12 (1-2)